

Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад №5

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года N 296 "Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Нижегородской области", Постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 № 468 «Об оплате труда работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования, науки и молодежной политики Нижегородской области», постановлением администрации Володарского муниципального района Нижегородской области от 26.09.2008 года №448 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Володарского муниципального района», другими нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области, Володарского муниципального района.
- 1.2. Система оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад №5 (далее организация), осуществляющих образовательную деятельность устанавливается в целях:
- повышения уровня доходов работников организаций;
 - установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
 - усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;
 - расширения прав руководителей по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.
- 1.3. Система оплаты труда организации, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, носит открытый характер и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, Володарского муниципального района Нижегородской области.
- Оплата труда работников организаций осуществляется по отраслевой системе оплаты труда с учетом специфики деятельности организации.
- Отраслевая система оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливается и изменяется с учетом:
- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
 - б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
 - в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждениях Володарского муниципального района, утвержденного Постановлением администрации Володарского муниципального района от 21 октября 2008 года № 490;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждениях Володарского муниципального района, утвержденного Постановлением администрации Володарского муниципального района от 21 октября 2008 года № 497;

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих муниципальных учреждений Володарского муниципального района;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников.

1.4. Система оплаты труда работников организации включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, должностные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителей, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. Минимальные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Администрацией Володарского муниципального района.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностные оклады, ставки заработной платы работников, занимающих должности служащих, работающих по профессиям рабочих, входящих в эти профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, профессии, размеры повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Должностные оклады (ставки заработной платы), предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка организации и должностным инструкциям.

1.9. Формирование фонда оплаты труда организация осуществляется в пределах объема средств организация на текущий финансовый год.

В организациях, переведенных на нормативное финансирование, формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с региональным нормативом бюджетного финансирования, поправочным коэффициентом и количеством обучающихся, а также средствами, поступающими от приносящей доход деятельности, направленными на оплату труда работников. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда, и средств, поступающих от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников организация. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников организации не более 40 процентов.

- 1.10. Организация самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального норматива бюджетного финансирования, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю средств на учебные расходы, оснащение образовательного процесса, на оплату труда работников организация.
- 1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организация в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем в порядке нормативного финансирования, а также объем ассигнований, предусматриваемый в бюджетных сметах подведомственных ему организаций, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых организация бюджетных услуг.
- 1.12. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников организаций, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного нормативно-правовым актом администрации Володарского муниципального района.

2. Порядок и условия оплаты труда

- 2.1. Фонд оплаты труда работников организации распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части устанавливается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников.
- 2.2. Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады, ставки заработной платы работников, компенсационные выплаты, выплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников.
- 2.3. Штатное расписание организации ежегодно утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной организации (примерные штатные расписания по типам образовательных организаций утверждаются приказами управления образования администрации Володарского муниципального района, разработанных на основании приказов министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области). В соответствии с уставной деятельностью организации при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 247н; от 29 мая 2008 года N 248н; от 5 мая 2008 года N 216н; от 5 мая 2008 года N 217н, от 18 июля 2008 года N 342н, а также профессиональные стандарты.

Штатная численность работников организации устанавливается руководителем организации исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем, общим собранием работников, с учетом профессиональных стандартов или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации). Нормативы численности,

типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, типовые штатные расписания для однотипных учреждений разрабатываются Управлением образования администрации Володарского муниципального района и утверждаются нормативно-правовым актом администрации Володарского муниципального района.

В случае оптимизации структуры и численности работников организации экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 года N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", от 28 декабря 2012 года N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей".

2.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставка заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) устанавливаются руководителем организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников не могут быть ниже минимальных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников организации по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в приложении 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников организации" к настоящему Положению.

Оплата труда педагогических работников, для которых Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников», оговариваемой в трудовом договоре, устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставки заработной платы (минимальных окладов) по профессиональным квалификационным группам педагогических работников согласно пункту 1.4 приложения 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников организации" к настоящему Положению (далее - минимальный оклад по профессиональным квалификационным группам педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия "оклад", "должностной оклад" осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя организации в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставку заработной платы). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в приложении 2 к настоящему Положению.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников организаций устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа

работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новой должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам организации приводятся в приложении 3 "Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников организации" к настоящему Положению.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда организации определено в приложении 3 "Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАДОУ д/с№ 5" к настоящему Положению.

В целях поощрения работников за выполненную работу в организации устанавливаются по решению работодателя премии по итогам работы за определенный период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год, к праздничным датам, юбилейным датам).

- 2.8. Работникам организации устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя организации в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат определены в приложении 4 "Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности" к настоящему Положению.

Доплаты, указанные в настоящем пункте, выплачиваются в пределах объема средств, предусмотренных на оплату труда за счет средств бюджета, и средств, поступающих от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников образовательной организации.

- 2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

2.9.1. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности и объема выполняемой работы.

2.9.2. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный оклад по ПКГ, соответствующий занимаемой должности или профессии согласно профессиональным квалификационным группам. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к должностному окладу (приложение 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников организации" к настоящему Положению).

- 2.9.3. Аттестация педагогических работников образовательных организаций осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации.
- 2.9.4. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от полученной специальности. Требования к уровню образования при установлении размера оплаты труда работников определены в Квалификационных характеристиках должностей работников образования Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.
- 2.9.5. Наличие у работников диплома бакалавра, специалиста, магистра дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование, с учетом перечня повышающих коэффициентов.
- 2.9.6. Наличие у работников диплома о неполном высшем образовании, справки об окончании 3 полных курсов образовательной организации высшего образования, а также учительского института не дает права на установление повышающего коэффициента за образование.
- 2.9.7. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы институтов культуры, пединститутов (университетов), должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее образование.
- 2.9.8. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке. В стаж педагогической работы для определения размеров коэффициента за выслугу лет засчитывается работа на должностях и в организациях согласно приложению 5 "Порядок определения стажа педагогической работы" к настоящему Положению.
- 2.9.9. Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:
при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ Администрацией Володарского муниципального района - с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;
при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном основном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
- 2.9.10. Руководитель организации проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности), устанавливает им должностные оклады, ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом соответствующего структурного подразделения администрации Володарского муниципального района, выполняющего функции и полномочия учредителя организации.
- Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников организации несет руководитель соответствующей организации.

2.10. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных организациях.

2.10.1. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников организаций устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2.10.2. Порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей деятельности образовательных учреждений различных типов и видов устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006 N 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений", По вопросу, касающемуся работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры, см. Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 N 41, Постановление Госкомтруда СССР, Минюста СССР и ВЦСПС от 09.03.1989 N 81/604-К-3/6-84 "Об утверждении Положения об условиях работы по совместительству" и иными нормативными правовыми актами.

Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Нижегородской области, Володарского муниципального района.

2.10.3. Преподавательская (учебная) работа руководителей и других работников образовательных организаций без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

2.10.4. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации его руководителем, определяется учредителем образовательной организации, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, руководителем образовательной организации. Преподавательская работа в той же образовательной организации для указанных работников совместительством не считается.

2.10.5. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам организации.

2.11.1. Месячная заработная плата педагогических работников организации определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю. Установленная педагогическим работникам по тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

- 2.11.2. Тарификация педагогических работников производится 1 раз в год.
При невыполнении по независящим от педагогического работника причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.
- 2.11.3. В периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 года N 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений".

3. Условия оплаты труда руководителя организации и заместителей руководителей.

- 3.1. Заработная плата руководителя организации и его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 3.2. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором.

Порядок установления должностного оклада руководителя организации, устанавливается в порядке, установленном в приложении 9 к настоящему Положению.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется структурным подразделением администрации Володарского муниципального района, выполняющего функции и полномочия учредителя организации в размере, не превышающем размера, установленного постановлением администрации Володарского муниципального района от 19.04.2017 № 796 "Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений Володарского муниципального района Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений".

Структурным подразделением администрации Володарского муниципального района, выполняющего функции и полномочия учредителя организации определяет размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного подведомственной организации на очередной финансовый год и на плановый период.

Без учета предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организации, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) могут быть установлены условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организации, включенных в перечень, утвержденный в установленном действующим законодательством порядке.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя на среднемесячную заработную плату работников этой организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922.

Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории "руководители", не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную нормативно-правовым актом Володарского муниципального района на очередной финансовый год.

- 3.3. Должностные оклады заместителей руководителей организации устанавливаются руководителем организации на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.
- 3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя организации, заместителя руководителя в денежном выражении исходя из перечня оснований, предусмотренных приложением 2 "Выплаты компенсационного характера" к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.
- 3.5. Премирование руководителя организации осуществляется с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки эффективности работы руководителя, утверждаемыми учредителем организации, за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников организации. Размеры премирования руководителя организации, порядок его выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации.

Для руководителя организации работодателем предусматривается отдельный перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Указанные выплаты могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности организации. Размеры стимулирующих выплат руководителю ежегодно устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации.

- 3.6. Руководителю организации, заместителю руководителя выплачиваются надбавки за выслугу лет. Величина надбавки за выслугу лет руководителю организации устанавливается в процентном отношении от должностного оклада:
 - при выслуге лет от 1 года до 5 лет - до 5%;
 - при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 10%;
 - при выслуге лет более 10 лет - до 15%.

Выслуга лет устанавливается:

для руководителей организации - в зависимости от стажа руководящей работы, определяемого в порядке, утверждаемом администрацией Володарского муниципального района.

- 3.7. Руководителю, имеющему почетное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание в размере 10% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для руководителя может быть только при условии соответствия почетного звания профилю организации. Применение персональной повышающей надбавки для руководителя и заместителей руководителя может быть только при условии соответствия почетного звания профилю организации.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей организации в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представление указанными лицами данной информации производится в соответствии с Порядком размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий, муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений Володарского муниципального района Нижегородской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представления указанными лицами данной информации, утвержденным постановлением администрации Володарского муниципального района от 30 января 2017 года N 121.

4. Другие вопросы оплаты труда

- 4.1. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5 - 10% ниже должностных окладов руководителей соответствующих структурных подразделений.
- 4.2. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации в порядке исключения могут быть назначены руководителем образовательной организации на соответствующие должности.
- 4.3. При установлении оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, условия оплаты труда определяются с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.
- 4.4. Преподавательская работа руководящих и других работников организаций без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.
- 4.5. При наличии средств работникам может выплачиваться материальная помощь за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности. Материальная помощь оказывается при наступлении особых обстоятельств, требующих больших материальных затрат заявителя - рождение ребенка, продолжительное лечение и иные обстоятельства. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника по приказу руководителя организации.
Положением об оплате труда работников организации предусматривается выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств. Материальная помощь оказывается при наступлении особых обстоятельств, требующих больших материальных затрат заявителя - рождение ребенка, продолжительное лечение и иные обстоятельства. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника, по приказу руководителя. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом организации.
- 4.6. Оплата труда для лиц, работающих по совместительству, осуществляется с учетом норм статьи 287 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
Муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
детский сад комбинированного вида №5

**Порядок формирования должностных окладов
(ставок заработной платы) работников организации**

1. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников организации, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников образования.

1.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов.

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части)	4230

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (музыкальный руководитель)	1,0	9763
3 квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог)	1,17	11392
4 квалификационный уровень (старший воспитатель, учитель-логопед)	1,22	11934

1.4. Положением об оплате труда работников организации (далее - Положение об оплате труда) предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие должностной оклад.

1.5. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.3 настоящего приложения), предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

за уровень профессионального образования и ученую степень:

бакалавр	1,1
специалист	1,1
магистр	1,1
кандидат наук	1,2
доктор наук	1,3

за квалификационную категорию:

высшая квалификационная категория	1,3
первая квалификационная категория	1,2
вторая квалификационная категория	1,1

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года ее действия, если до истечения указанного срока остался один год и менее: в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости, остался один год и менее.

1.6. Должностной оклад (ставка заработной платы) по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, формируется путем произведения минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (ПКГ) с учетом учебной нагрузки и повышающих коэффициентов в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

1.7. Педагогическим работникам муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Володарского муниципального района Нижегородской области должностной оклад (ставка заработной платы) увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

Сформированный должностной оклад (ставка заработной платы) учитывается при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы).

1.8. Положением об оплате труда для работников организаций предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет	- до 0,05
при выслуге лет от 5 до 10 лет	- до 0,1
при выслуге более 10 лет	- до 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам организации в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.3 настоящего приложения), и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала (пункты 1.2 настоящего приложения) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ с учетом учебной нагрузки. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 5 "Порядок определения стажа педагогической работы" к Положению.

Применение надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

1.9. Педагогическим работникам организации, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный», «Отличник народного образования» предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 20% к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности.

Применение персональной повышающей надбавки за почетное звание не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

1.10. Положением об оплате труда работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, устанавливаются повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;
за сложность и напряженность труда;
за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения коэффициентов, суммируется с должностным окладом. Применение повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент за высокое профессиональное мастерство устанавливается педагогическим работникам, добившимся высоких результатов в уровне образовательных достижений обучающихся (олимпиады, конкурсы и т.д.), за совершенствование профессионального мастерства (овладение новым содержанием и технологиями обучения, участие в экспериментальной и инновационной деятельности, результаты профессиональных конкурсов, обобщение и распространение эффективного педагогического опыта и т.д.).

Повышающий коэффициент за сложность и напряженность труда педагогических работников может устанавливаться с учетом следующих обстоятельств: спецификой образовательной программы учреждения и учетом вклада педагога в ее реализацию.

Повышающий коэффициент за высокую степень самостоятельности и ответственности устанавливается за разработку и реализацию авторских программ.

2. Порядок формирования должностных окладов работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по ПКГ и персональных повышающих коэффициентов.

2.1.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня".

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	3944
2 квалификационный уровень	1,07	4230

2.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня".

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	4133
2 квалификационный уровень	1,09	4521
3 квалификационный уровень	1,2	4958
4 квалификационный уровень	1,32	5469
5 квалификационный уровень	1,45	5980

2.4. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня".

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по	Минимальный оклад, руб.
---	---------------------------	-------------------------

	должности	
1 квалификационный уровень	1,0	5335
2 квалификационный уровень	1,09	5833
3 квалификационный уровень	1,2	6417
4 квалификационный уровень	1,33	7073
5 квалификационный уровень	1,48	7875

2.5. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня".

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	8458
2 квалификационный уровень	1,10	9333
3 квалификационный уровень	1,21	10208

2.6. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников:

за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,05

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,1

при выслуге лет более 10 лет - до 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам организации в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается исходя из минимального оклада по ПКГ.

2.7. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении повышающего коэффициента принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3. Порядок формирования ставок заработной платы работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не включенных в ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих".

3.1. Ставка заработной платы работника формируется на основании минимальной ставки заработной платы по ПКГ и повышающих коэффициентов.

3.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня".

Профессиональная квалификационная	Повышающий	Минимальный
-----------------------------------	------------	-------------

группа/квалификационный уровень	коэффициент по должности	оклад, руб.
1 квалификационный уровень		
1 квалификационный разряд	1,0	3791
2 квалификационный разряд	1,04	3943
3 квалификационный разряд	1,09	4132
2 квалификационный уровень		
	1,14	4322

3.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня".

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень		
4 квалификационный разряд	1,0	4330
5 квалификационный разряд	1,11	4806
2 квалификационный уровень		
6 квалификационный разряд	1,23	5326
7 квалификационный разряд	1,35	5846
3 квалификационный уровень		
8 квалификационный разряд	1,49	6452
4 квалификационный уровень	1,63 - 1,79	7058-7751

3.3.1. Профессии рабочих, не включенные в профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих.

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"				
1	1		1,0	3791
1	2	Кухонный работник	1,04	3943
1	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09	4132
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"				
1	1		1,0	4330
1	5	Повар Слесарь по ремонту автомобилей Слесарь-сантехник Слесарь-электрик по ремонту	1,11	4806

3.4. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряженность труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Повышающие коэффициенты применяются к ставке заработной платы. Денежная надбавка, полученная в результате применения персонального повышающего коэффициента, суммируется со ставкой заработной платы.

Применение повышающего коэффициента к ставке заработной платы не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.5. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, предусматриваются повышающие коэффициенты за выслугу лет:

- при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,05
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,1
- при выслуге лет более 10 лет - до 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику, в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается исходя из минимальной ставки заработной платы по ПКГ.

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. Выплаты отдельным категориям работников за работу в особых условиях труда производятся в соответствии со следующим перечнем.

1.1. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат) определяются руководителем организации по согласованию с представительным органом работников организации в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данных организации, подразделении, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется положением об оплате труда в организации.

В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты компенсационного характера по 2 и более основаниям, денежное выражение выплат определяется как доля суммового выражения компенсационных выплат в процентах от должностного оклада работника без учета повышения по другим основаниям

1. Выплаты отдельным категориям работников за работу в особых условиях труда производятся в соответствии со следующим перечнем.

1.1. Выплаты отдельным категориям работников за особые условия труда территориального и бытового характера.

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в организациях, расположенных:	
1.1	- в сельских населенных пунктах (за исключением филиалов, структурных подразделений данных организаций, которые расположены в городских поселениях)	25

1.2. Выплаты отдельным категориям работников за особые условия труда производственного характера.

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не ниже 35

2	За работу в образовательных организациях, имеющих группы, в которых реализуются адаптированные образовательные программы, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (воспитатели, учитель-логопед)	20
3	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, по результатам специальной оценки условий труда работника или аттестации рабочего места по условиям труда (до завершения срока действия данной аттестации).	От 4% до 12% от должностного оклада (тарифной ставки) за время фактической занятости работника на таком рабочем месте или в таких условиях труда. Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях
4	<p>За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день:</p> <p>работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам</p> <p>работникам, получающим месячный оклад</p> <p>По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.)</p>	<p>не менее чем в двойном размере</p> <p>не менее двойной часовой или дневной ставки;</p> <p>не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы</p>
5	За переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работу в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой	сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере

2. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников определяются руководителем организации по согласованию с представительным органом работников организации в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) и выполнении в полном объеме обязанностей по основной должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Процентная надбавка к должностному окладу работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации

**Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МАДОУ д/с № 5
(далее - Положение).**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации, разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников организации.
- 1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам организации (далее - выплаты стимулирующего характера).
- 1.3. Положение о стимулировании труда работников организации принимается с учетом мнения представительного органа работников и(или) органа управления организацией.
- 1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также от средств приносящей доход деятельности, направленных организацией на вышеуказанные цели.
- 1.5. Администрация организации вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата организации.

**2. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИИ**

- 2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - выплаты за качество выполняемых работ;
 - выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в виде надбавок, определенных приложением 1 к Положению);
 - премиальные выплаты по итогам конкретной работы;
- 2.1.1. Выплаты стимулирующего за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника:
- за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
 - за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда;
 - за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.
- Примерный перечень критериев оценки результативности и качества работы организаций изложен в разделе 3 настоящего приложения.
- 2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника:
- за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ);
 - за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.);

- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника:

- за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия;
- за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации.

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников организации по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией организации в соответствии с положением об оплате труда, утвержденным в данной организации.

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника организации устанавливаются приказом руководителя организации на период, предусмотренный положением об оплате труда в данной организации. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных локальными нормативными актами организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников организации за качество труда, не связанных с результативностью деятельности, не допускается.

2.5. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу работника или в денежном выражении.

2.6. Стимулирование труда руководителей, заместителей руководителей организации производится только по основной должности.

3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ РУКОВОДЯЩЕГО, ПЕДАГОГИЧЕСКОГО И УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО СОСТАВА ОРГАНИЗАЦИЙ ЗА КАЧЕСТВО И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

3.1. Порядок установления выплат стимулирующего характера руководителю организации устанавливается муниципальными правовыми актами Володарского муниципального района на основании целевых показателей деятельности организации и руководителя организации.

3.2. Обязательным условием выплаты стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю образовательной организации является наличие лицензии на ведение образовательной деятельности по образовательным программам, реализуемым организацией, и достижение целевых показателей эффективности работы руководителя, установленных работодателем; а также достижение установленных организацией ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы для отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Володарском районе.

3.3. Целевые показатели деятельности:

3.3.1. Организации и руководителя организации

№ п/п	Показатели деятельности Учреждений	Плановые значения показателей деятельности руководителей Учреждений	Критерии оценки эффективности и работы руководителя (максимально возможное)	Оценка экспертно-аналитической группы
1	2	3	4	5
1.	Реализация образовательной программы дошкольного образования			
1.1	Средняя наполняемость групп детьми	Соответствует нормативу Ниже норматива	5 0	

№ п/п	Показатели деятельности Учреждений	Плановые значения показателей деятельности руководителей Учреждений	Критерии оценки эффективности и работы руководителя (максимально возможное)	Оценка экспертно-аналитической группы
1	2	3	4	5
1.2.	Оснащение предметно - развивающей среды	Положительная динамика оснащения	5	
1.3.	Соответствие программы развития ОО действующему законодательству.	соответствует	5	
2.	Охрана здоровья работников и воспитанников			
2.1.	Соответствие деятельности ДОО требованиям законодательства в сфере образования.	Отсутствие предписаний надзорных органов в сфере образования по итогам проверки Проверка не проводилась	10 0	
2.2.	Благоустройство территории и здания ОУ	Отсутствие замечаний к содержанию здания и территории – 2 балла	2	
2.3.	Обеспечение двигательной нагрузки воспитанников	Регулярное проведение дней здоровья (не менее 4) – 1 балл, Проведение утренней зарядки – 1 балл, Организация и проведение двигательных пауз – 1 балл	3	
2.4.	Создание условий для организации медицинского обеспечения.	Наличие оборудованного медицинского кабинета -0,5 б. Наличие медицинского работника - 1 б.	1,5	
2.5.	Своевременное прохождение медицинского осмотра работниками ОО	100%	2	
2.6.	Обеспечение плановой диспансеризации воспитанниками ДОО	100%	2	
2.7.	Посещаемость детей ДОО	менее 50 % от списочного состава – 0 баллов от 60% до 80 % от списочного состава – 1 баллов от 81 % до 100% от списочного состава – 2 баллов	2	
3.	Ведение сайта ДОО			
3.1.	Регулярное обновление материалов официального сайта ДОО	не реже одного раза в две недели	5	
3.2.	Соответствие		5	

№ п/п	Показатели деятельности Учреждений	Плановые значения показателей деятельности руководителей Учреждений	Критерии оценки эффективности и работы руководителя (максимально возможное)	Оценка экспертно-аналитической группы
1	2	3	4	5
	размещенной на сайте информации действующему законодательству			
3.3.	Обеспечение информационной открытости (наличие публикаций, освещение проблем дошкольного образования в сми, тв и др)	Наличие публикаций собственного опыта работы или педагогическое просвещение населения, Освещение мероприятий ОО Публикаций нет	5 3 0	
4.	Организация экспериментально – инновационной деятельности Д ОО			
4.1.	Реализация инновационных программ и проектов	Участие в экспериментальной и инновационной деятельности на - муниципальном уровне – 1 б. - региональном уровне –1,5 б. - федеральном уровне –2 балла (за каждую программу , проект)	6	
4.2.	Организация и проведение научно-практических мероприятий по распространению передового опыта ОО	Организация и проведение мероприятий на муниципальном уровне – 1 балл на региональном уровне – 2 б. (за каждое мероприятие)	6	
4.3.	Наличие педагогических продуктов по результатам экспериментальной и инновационной деятельности, распространению передового педагогического опыта	На муниципальном уровне – 1 балл На региональном уровне – 2 балла На федеральном уровне – 3 балла Наличие педагогической продукции, размещенной на сайте ОО – 2 балла	8	
4.4.	Наличие победителей и призёров олимпиады муниципального уровня	1 учащийся – 1 б., 5-10 учащихся – 10 б. 10 и более – 15 б.	15	
4.5.	Наличие участников, победителей и призёров олимпиады регионального уровня	Наличие участников – 1 б. Призеры -5б., Победители -10 б.	15	
4.6.	Наличие участников, победителей и призёров олимпиады всероссийского уровня	Наличие участников – 5 б. Призеры -10 б., Победители -10б.	25	

№ п/п	Показатели деятельности Учреждений	Плановые значения показателей деятельности руководителей Учреждений	Критерии оценки эффективности и работы руководителя (максимально возможное)	Оценка экспертно-аналитической группы
1	2	3	4	5
4.7.	Победа в профессиональных конкурсах и проектах (за победу в каждом конкурсе)	На муниципальном уровне – 2 балла На региональном уровне – 3 б. На федеральном уровне – 4 б. На международн. уровне-5б.	14	
5.	Оценка кадрового потенциала ДОО			
5.1.	Укомплектованность кадрами ДОО	Отсутствие вакансий в ДОО	1	
5.2.	Доля молодых специалистов в Д ОО (в возрасте до 30 лет)	Доля молодых специалистов в ДОО ниже среднего муниципального показателя – 0 балл Доля молодых специалистов в ОО на уровне среднего муниципального показателя – 1 балла Доля молодых специалистов в ОО выше среднего муниципального показателя – 2 баллов	2	
5.3.	Своевременное прохождение курсов ПК педагогами ДОО и административно-управленческим персоналом	Своевременное прохождение курсов ПК педагогами ДОО и административно-управленческим персоналом – 2 балла Наличие случаев несвоевременного прохождения курсов ПК– 0 баллов	2	
5.4.	% педагогов ДОО , имеющих высшую квалификационную категорию	Выше значения муниципального уровня - 2 Ниже значения муниципального уровня - 0	5	
5.5.	% педагогов ДОО , имеющих первую квалификационную категорию	Выше значения муниципального уровня - 2 Ниже значения муниципального уровня - 0	5	
5.6.	Особые условия труда	Работа в двух и более зданиях, котельная, семейный детский сад.	2	
6.	Развитие государственно- общественного управления ДОО			
6.1.	Сочетание принципов единоначалия и самоуправления:	-Наличие программы развития государственно-общественного управления (ГОУ)ДОО -1б. -Наличие пакета нормативной	5	

№ п/п	Показатели деятельности Учреждений	Плановые значения показателей деятельности руководителей Учреждений	Критерии оценки эффективности и работы руководителя (максимально возможное)	Оценка экспертно-аналитической группы
1	2	3	4	5
		базы ГОУ ДОО-16 - наличие действующего управляющего совета-16; - наличие действующего органа родительского самоуправления-16 - наличие страницы ОУ на сайте-16		
7.	Обращения граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов			
7.1.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов	Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов – 2 балла 1 обоснованное обращение граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов, при условии его оперативного устранения – 1 балл. Более 1 обоснованного обращения граждан по вопросам деятельности образовательной организации – минус 5 баллов.	2	
8.	Организационная культура и исполнительская дисциплина руководителя			
8.1.	Своевременное приведение в соответствие с действующим законодательством Устава и локальных актов ДОО	Соответствие Устава, локальных актов ОО действующему законодательству-2 Несвоевременное внесение изменений в Устав и локальные акты ДОО – 0 баллов	2	
8.2.	Своевременное предоставление установленной отчетности по выполнению муниципального задания на оказание муниципальных услуг, размещение отчетов в сети Интернет	Своевременное – 2 балла, Несвоевременное – 0 баллов	2	
8.3.	Своевременное и качественное	Своевременное предоставление материалов, разработанных	2	

№ п/п	Показатели деятельности Учреждений	Плановые значения показателей деятельности руководителей Учреждений	Критерии оценки эффективности и работы руководителя (максимально возможное)	Оценка экспертно-аналитической группы
1	2	3	4	5
	предоставление материалов, в соответствии с требованиями вышестоящих органов	качественно, в соответствии с основаниями, указанными в запросах Управления образования, администрации Володарского муниципального района – 1 баллов Предоставление достоверной информации – 1 баллов		
8.4.	Организация работы автоматизированных информационных систем	Своевременное внесение данных в АИС, Не своевременное внесение данных в АИС	5 0	
9.	Развитие дополнительных платных образовательных услуг			
9.1	Развитие дополнительных платных образовательных услуг	Наличие и реализация программ дополнительных платных образовательных услуг – 2балла Охват воспитанников программами дополнительных платных образовательных услуг (не менее 10%) – 2балла	4	
9.2	Увеличение объема привлеченных внебюджетных средств (спонсорские средства, платные услуги и добровольные пожертвования)	До 50000 рублей, От 50000 рублей – до 100000 рублей Свыше 100000 рублей	3 7 10	
Максимальное итоговое количество баллов			203,5	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да	-2
2	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да	-2
3	Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да	-2
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов	Да	-2

3.3.2. Критерии оценки результатов работы для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда воспитателей.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измери-тели	Баллы
1.	Планирование и реализация образовательной работы в группе в соответствии с ФГОС ДО и ООПДО. Качественное ведение документации. Отсутствие систематических замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции.	Да	3
2.	Положительная динамика уровня освоения воспитанниками содержания ООПДО (целевые ориентиры, результаты мониторинга).	Да	3
3.	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий и организация физкультурно-оздоровительных мероприятий.	Да	3
4.	Применение информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в образовательном воспитательном процессе. Уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование. Своевременное представление материалов для официального сайта ДОУ.	Да	4
5.	-Сотрудничество с другими педагогами и специалистами в решении воспитательных задач. Соблюдение этических норм и правил в процессе взаимодействия с коллегами, социальными партнерами, руководителем ДОУ. - Общественная активность в жизни и деятельности коллектива ДОУ.	Да	2
		Да	2
6.	Разработка (совместно с другими специалистами) и реализация совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка (портфолио, индивидуальные карты развития, организация индивидуального пространства).	Да	3
7.	Наличие методической работы педагога. Участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах не ниже районного уровня. Участие в работе районного методического объединения, руководство методическим объединением воспитателей (творческих групп) на уровне ДОУ. Наличие систематизированного учебно-методического обеспечения образовательного процесса, опубликованных методических материалов, обобщенного педагогического опыта. Самообразование педагога.	Да	5
8.	-Творческий подход к разработке и реализации рабочей программы. - Участие педагога в инновационной и экспериментальной работе (наличие авторских программ, методик, технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок).	Да	3
		Да	3
9.	Посещаемость детей в группе ДОУ: Ранний возраст свыше 60 % Дошкольный возраст свыше 80 %	Да	3
			3
10.	Наличие призеров и победителей соревнований и конкурсов и соревнований среди воспитанников: - на уровне ДОУ - на уровне поселка, города, района; - на областном уровне;	Да да да	За каждый
			1
			1,5

	Наличие участников соревнований и конкурсов и соревнований среди воспитанников:	- на федеральном уровне да - на уровне ДОУ Да - на уровне поселка, города, района; Да - на областном уровне; Да - на федеральном уровне да		2 За каждый 0,5 0,5 1,0 1,5
11.	Участие педагогов в соревнованиях, конкурсах, чтениях, олимпиадах и др.	- на уровне поселка, города, района; Да - на областном уровне; Да - на федеральном уровне Да		За каждый 2 2,5 3
12.	- Организация и проведение работы с родителями в соответствии с ФГОС ДО (эффективное сотрудничество). Удовлетворенность качеством предоставления услуг. - Организация работы с детьми из социально неблагополучных семей	Да Да		5 2
13.	Эстетическое оформление предметно- пространственной развивающей среды, создание среды закреплённых помещений с учетом санитарных норм и требований ФГОС ДО.	Да		5
14.	Участие педагогов в работе консультационных центров. Организация и ведение клубов по интересам, организация дополнительной деятельности с воспитанниками	Да		2
15.	Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья	Да		2
		Всего		

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Травматизм воспитанников во время пребывания в ДОУ.	Да	-3
2	Обоснованные жалобы, обращения родителей (законных представителей) в вышестоящие инстанции по вопросам организации образовательного процесса и его результатов, ухода и присмотра за детьми, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-3
3	Невыполнение ООПДО.	Да	-4
4	Нарушение санитарных норм и норм техники безопасности.	Да	-4

3.3.3. Критерии материального стимулирования помощника воспитателя.

№ п/п	Критерии	Показатели	Возможный балл	Само-оценка	Оценка комиссии
1	Качество оздоровительной работы	1. Средняя посещаемость детьми за месяц предшествующий установлению стимулирующих выплат.			
		Ранний возраст до 60 %	3		
		Дошкольный возраст до 80 %	3		
		2. Средняя заболеваемость детьми за месяц предшествующий установлению стимулирующих выплат (количество дней, пропущенных детьми по болезни к детодням за месяц).			
		до 5%	5		
		до 10%	4		
		до 20%	2		

		<i>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</i>	8		
2	Эффективность участия в образовательном процессе	1. Непосредственная помощь воспитателю по формированию у детей навыков самообслуживания и культуры поведения (дежурство, одевание, раздевание)	3		
		2. Помощь воспитателю в обогащении предметно-развивающей среды включая нетрадиционным оборудованием и материалами.	4		
		3. Участие в организации физкультурно-оздоровительной работы (гимнастика пробуждения, прогулка и т.д.)	3		
		<i>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</i>	10		
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	1. Образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния: помещений группы прогулочного участка	3 3		
		2. Присмотр за детьми во время проведения педсоветов, родительских собраний и других совещаний воспитателей.	5		
		<i>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</i>	11		
4	Сохранность оборудования, материалов, энергоресурсов	1. Отсутствие битой и сколотой посуды.	3		
		2. Бережное отношение к электроприборам, мебели.	5		
		3. Бережное отношение к энергоресурсам	5		
		<i>Максимально возможное количество баллов по критерию 4</i>	13		
5	Корректное взаимодействие с участниками образовательного процесса	1. Постоянное обращение к воспитателям и родителям по имени и отчеству.	3		
		2. Преимущественно уменьшительно-ласкательное обращение к детям по имени.	3		
		<i>Максимально возможное количество баллов по критерию 5</i>	6		
6		Отсутствие больничного листа, отпуска без сохранения содержания, кроме случаев, оговорённых в ТК РФ	3		
7	Выполнение работ, не связанных с выполнением должностных обязанностей	1. Выход на работу во время праздничных, выходных дней	5		
		2. Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	5		
		<i>Максимально возможное количество баллов по критерию 7</i>	10		
8	Активное участие в общесадовских мероприятиях	1. В утренниках, праздниках (за каждую роль)	3		
		2. Подготовка помещений к праздникам, открытым мероприятиям	3		
		3. Изготовление атрибутов к праздникам	3		
		<i>Максимально возможное количество баллов по критерию 8</i>	9		

9	Активное участие в общественных мероприятиях	1. Уборках, субботниках	5		
		2. В ремонте	5		
		3. Благоустройство территории, обновление интерьера.	5		
<i>Максимально возможное количество баллов по критерию 9</i>			15		
10	Хорошие результаты лабораторных исследований в ходе комплексной проверки контролирующими органами		10		
ИТОГО баллов:			95		

Критерии понижающие уровень стимулирования

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы	
1	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса	-10		
2	Замечания со стороны администрации	-3		
3	Конфликты, жалобы со стороны родителей	-5		
4	Конфликтное, бестактное отношение к коллегам	-5		
5	Отрицательные результаты лабораторных исследований в ходе комплексной проверки контролирующими органами (за нарушение снимается на полугодие)	-5		

3.3.4. Критерии материального стимулирования заведующего хозяйством.

№ п/п	Критерии	Показатели	Возможный балл	Самооценка	Оценка комиссии
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины		5		
2	Сохранность оборудования, материалов, энергоресурсов	1. Бережное отношение к электроприборам, мебели.	5		
		2. Бережное отношение к энергоресурсам	5		
<i>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</i>			10		
3	Корректное взаимодействие с участниками образовательного процесса		3		
4	Отсутствие больничного листа, отпуска без сохранения содержания, кроме случаев, оговорённых в ТК РФ		3		
5	Выполнение работ, не связанных с выполнением должностных обязанностей	1. Выход на работу во время праздничных, выходных дней	5		
		2. Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	5		
<i>Максимально возможное количество баллов по критерию 5</i>			10		
6	Активное участие в общесадовских мероприятиях	1. В утренниках, праздниках (за каждую роль)	3		
		2. Подготовка помещений к праздникам, открытым мероприятиям	3		
		3. Изготовление атрибутов к праздникам	3		
<i>Максимально возможное количество баллов по критерию 6</i>			9		
7	Активное участие в общественных мероприятиях	1. Уборках, субботниках	3		
		2. В ремонте	3		
		3. Благоустройство территории, обновление интерьера.	3		

<i>Максимально возможное количество баллов по критерию 7</i>		9		
8	Хорошие результаты лабораторных исследований в ходе комплексной проверки контролирующими органами	10		
ИТОГО баллов:		59		

Критерии понижающие уровень стимулирования

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы	
1	Замечания со стороны администрации	-3		
2	Конфликты, жалобы со стороны родителей	-5		
3	Конфликтное, бестактное отношение к коллегам	-5		
4	Отрицательные результаты лабораторных исследований в ходе комплексной проверки контролирующими органами (за нарушение снимается на полугодие)	-5		

3.3.5. Критерии материального стимулирования повара.

№ п/п	Критерии	Показатели	Возможный балл	Само-оценка	Оценка комиссии
1	Соблюдение режимов	1. Технологического режима приготовления пищи	2		
		2. Условий, сроков хранения и реализации продукции	3		
		3. Правил порционирования, оформление контрольного блюда	3		
		4. Питьевого, воздушного и светового режимов	2		
Максимально возможное количество баллов по критерию 1			10		
2	Качественное приготовление пищи	1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников на качество приготовления блюд	2		
		2. Соблюдение норм закладки продуктов, рецептуры и норм выхода блюд в соответствии с технологическими картами	2		
Максимально возможное количество баллов по критерию 2			4		
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	1. Образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния пищеблока	3		
		2. Ответственное соблюдение графика выдачи пищи на группы в соответствии с режимом дня.	5		
Максимально возможное количество баллов по критерию 3			8		
4	Сохранность на пищеблоке	1. Технологического оборудования.	4		
		2. Бережное отношение к посуде, спец. одежде.	4		
		3. Бережное отношение к энергоресурсам	4		
Максимально возможное количество баллов по критерию 4			12		
5	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики.		3		
6	Отсутствие больничного листа, отпуска без сохранения		3		

	содержания, кроме случаев, оговорённых в ТК РФ				
7	Выполнение работ, не связанных с выполнением должностных обязанностей	1. Выход на работу во время праздничных, выходных дней	3		
		2. Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	3		
Максимально возможное количество баллов по критерию 7			6		
8	Активное участие в общесадовских мероприятиях	1. В утренниках, праздниках (за каждую роль)	3		
		2. Подготовка помещений к праздникам, открытым мероприятиям	3		
		3. Участие в работе учреждения с родителями по формированию культуры питания детей.	3		
Максимально возможное количество баллов по критерию 8			9		
9	Активное участие в общественных мероприятиях	1. Уборках, субботниках	5		
		2. В ремонте	5		
		3. Благоустройство территории, обновление интерьера.	5		
Максимально возможное количество баллов по критерию 9			15		
10	Хорошие результаты лабораторных исследований в ходе комплексной проверки контролирующими органами		10		
ИТОГО баллов:			80		

Критерии понижающие уровень стимулирования

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы	
1	Замечания со стороны администрации	-3		
2	Конфликты, жалобы со стороны родителей	-5		
3	Конфликтное, бестактное отношение к коллегам	-5		
4	Отрицательные результаты лабораторных исследований в ходе комплексной проверки контролирующими органами (за нарушение снимается на полугодие)	-5		

3.4. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника организации за результативность и качество труда устанавливаются приказом руководителя организации в денежной сумме на период, предусмотренный системой оплаты труда в данной организации. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

3.5. Размер выплат стимулирующего характера руководителю организации устанавливается приказом учредителя по согласованию с органом самоуправления организации.

3.6. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам организации за результативность и качество труда является итоговый оценочный лист и решение органа самоуправления организации о согласовании оценки результативности деятельности работников организации. Оценка результативности и качества труда работников ОО проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

3.7. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом руководителя организации. В состав экспертно-аналитической группы могут входить руководитель организации, заместители руководителя организации, руководители методических объединений (комиссий), представители представительного органа работников, представители органа самоуправления организации.

3.8. Экспертно-аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель или заместитель руководителя организации.

3.9. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.

3.10. Утверждение итоговых оценочных листов работников организации проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

3.11. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы руководитель организации знакомит каждого сотрудника организации с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

3.12. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник организации в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

3.13. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры, или орган самоуправления организации.

3.14. Руководитель организации представляет в орган самоуправления организации аналитическую информацию о достижениях работников организации, стимулирование которых производится за результативность и интенсивность труда, в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

3.15. На основании представления руководителя организации орган самоуправления организации принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимается простым большинством голосов. Правомочность принятия решений органа самоуправления организации определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

3.16. На основании проведенной оценки достижений работников организации производится подсчет баллов за соответствующий период по каждому работнику организации и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированных в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Подсчет баллов для оценки руководителя организации проводится учредителем. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников организации и определяется итоговое количество баллов по организации.

3.17. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда (без начислений страховых взносов), запланированный на период установления стимулирующих надбавок, за минусом суммы, необходимой на выслугу лет и премиальных выплат по итогам конкретной работы, делится на доли фонда стимулирующих выплат определенной группы персонала и делится на итоговое количество баллов определенной группы персонала организации. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла "Д".

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок, за минусом суммы, необходимой на уплату страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и выслуги лет, делится на итоговое количество баллов определенной группы персонала по организации. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла "Д".

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОО рассчитывается по формуле:

$HE = (D \times B) / M$, где:

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

D - денежный вес одного балла;

B - количество баллов;

M - количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка.

Например, ФОТ надбавок на период с сентября по декабрь включительно составляет 250000 рублей, а общая сумма баллов, набранная работниками ОО, = 1000, тогда денежный вес 1 балла = 250000 рублей / 1000 = 250 рублей.

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника ОО и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на период с сентября по декабрь включительно.

Определение размеров поощрительных надбавок за результаты труда на январь - август очередного года происходит по такой же схеме в январе очередного года.

4. Стимулирование работников организации, критериальная база оценки качества и результативности труда по должностям которых не предусмотрена разделом 3 настоящего приложения, производится за счет доли фонда стимулирующих выплат, пропорциональной доле базового фонда оплаты труда, используемой на оплату труда этой категории работников.

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
Муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
детский сад №5

**ПОРЯДОК
ДОПЛАТЫ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНО ВОЗЛОЖЕННЫЕ
НА РАБОТНИКОВ ОБЯЗАННОСТИ**

Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За обслуживание вычислительной техники:	
Работникам за организацию работы, обслуживание внутренних электронных систем, обслуживание вычислительной техники организации (техники педагогических работников, административного персонала и прочих служб организации), проведение мелкого текущего ремонта, и других необходимых мероприятий (при отсутствии в штатном расписании должности инженера-программиста, системного администратора, заместителя директора по информатизации)	до 40 % но не более 40% от МРОТ
2. За осуществление учебно-воспитательных функций в процессе проведения с детьми (в т.ч. с детьми с ОВЗ) занятий, оздоровительных мероприятий, ЛФК:	
В общеобразовательных организациях (в том числе с наличием интерната) педагогическим работникам (в целом на организацию)	до 20
3. За работу с библиотечным фондом учебников:	
Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, где отсутствует должность библиотекаря, за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом образовательной организации	до 20
4. За ведение делопроизводства (при отсутствии в штатном расписании должности: секретарь учебной части, секретарь-администратор, делопроизводитель, инженер-программист) учителям, преподавателям и другим работникам:	
за ведение делопроизводства	до 25
за ведение: электронных мониторингов, информационных баз данных, электронных паспортов, работы от образовательной организации на информационно-образовательных порталах	до 25
за ведение официального сайта образовательной организации, за работу по созданию и поддержанию в актуальной редакции баз данных на	до 30

электронных и бумажных носителях	
за работу с документами для служебного пользования	до 40
за ведение кадрового делопроизводства (в том числе работа с архивом) учителям, преподавателям, другим работникам организации с численностью работников образовательной организации:	
до 25 человек	до 20
от 26 до 50 человек	до 30
свыше 50 человек	до 40
5. За ведение бухгалтерского учета:	
по учреждению работникам (при отсутствии в штатном расписании должности бухгалтера)	до 100
6. За заведование учебно-консультационными пунктами:	
педагогическим работникам	до 10
7. За ведение кружковой работы в общеобразовательных организациях (при отсутствии в штатном расписании должности: педагога дополнительного образования):	
педагогическим работникам	до 10 (за 1 час работы)
8. За непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков:	
В дошкольных образовательных организациях:	
Помощникам воспитателей	до 30
9. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за участие в работе на областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий:	
Педагогическим работникам	до 20
Руководителям	до 10
10. Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок (при отсутствии в штатном расписании должности специалист по закупкам):	
Руководство комиссиями	до 20
Работа секретаря	до 30

Работа по созданию, ведению и размещению документации в единой информационной системе закупок	до 100
11. Педагогам, работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	до 30
12. Работникам за выполнение работ по нескольким профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации:	
работа по выполнению функций уполномоченного на решение задач в области ГО и ЧС, пожарной безопасности	до 20 но не более 10% от МРОТ
работа по выполнению функций специалиста по охране труда	до 20 но не более 10% от МРОТ

Примечание:

1. Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников, рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ.

**ПОРЯДОК
ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ**

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, осуществляющих образовательную деятельность, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

2. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении надбавок за выслугу лет.

N п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	Организации, осуществляющие образовательную деятельность, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)	музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, учитель-логопед, педагог-психолог.

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в медицинских организациях и органах социального обеспечения.

Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации (педагогическое образование).

Работникам организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в

педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

**ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ВОЛОДАРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
РАЙОНА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ
ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ВОЛОДАРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
РАЙОНА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ, УЧРЕДИТЕЛЕМ
КОТОРЫХ ЯВЛЯЕТСЯ АДМИНИСТРАЦИЯ ВОЛОДАРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
РАЙОНА**

1. Настоящий Порядок установления должностного оклада руководителей муниципальных организаций Володарского муниципального района Нижегородской области, подведомственных управлению образования администрации Володарского муниципального района Нижегородской области (далее - Порядок), определяет правила исчисления размера должностного оклада руководителей муниципальных организаций Володарского муниципального района Нижегородской области, подведомственных управлению образования администрации Володарского муниципального района Нижегородской области (далее – Управление образования).
2. Размер должностного оклада руководителя муниципальной организации определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.
3. Должностные оклады руководителям муниципальных организаций Володарского муниципального района, подведомственных управлению образования устанавливаются распоряжением администрации Володарского муниципального района в соответствии с приложением №1 к настоящему порядку. В распоряжении администрации Володарского муниципального района, которым устанавливаются оклады, их размеры определяются по должностям руководителей организаций без указания фамилий, имен и отчеств.
4. Размер должностного оклада руководителя организации устанавливается в кратном отношении к среднемесячной заработной плате работников организации.
5. Размер должностного оклада руководителя вновь созданной муниципальной организации устанавливается в кратном отношении к минимальному размеру оплаты труда.
6. Соотношение средней заработной платы руководителя муниципальной организации и средней заработной платы работников организации, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.
7. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 (ред. от 10.12.2016) "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".
8. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей муниципальных организаций и средней заработной платы работников организаций устанавливается в кратности от 1 до 8.
9. Решение об установлении повышающих коэффициентов к минимальному окладу руководителя образовательного учреждения и его размерах принимается структурным подразделением администрации Володарского муниципального района, выполняющего функции и полномочия учредителя организации в отношении руководителя каждой организации.
10. Периодичность исчисления размера среднемесячной заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя организации устанавливается один раз в год.

11. Расчет среднемесячной заработной платы работников организации за предыдущий календарный год производится в первом квартале года установления должностного оклада руководителя, согласно приложения 2 к настоящему порядку.

1	Предоставление общедоступного и бесплатного дошкольного образования по основным общеобразовательны м программам, количес тво воспитанников	1,3	1,25	1,2	1,1	1,05	1,0				
2	Предоставление общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования по основным общеобразовательны м программам, количество учащихся	1,3	1,25	1,2	1,1	1,05	1,0				
3	Организация предоставления дополнительного образования детей, количество учащихся	1,3	1,25	1,2	1,1	1,05	1,0				
4	Организация отдыха и оздоровления детей в оздоровительно - образовательном центре (лагере), количество воспитанников	1,3	1,25	1,2	1,1	1,05	1,0				
5	Организация бухгалтерского и налогового обслуживания в образовательных организациях, количество обслуживаемых организаций							1,2	1,15	1,1	1,0
6	Организация питания в муниципальных общеобразовательны х организациях, количество обслуживаемых организаций							1,2	1,15	1,1	1,0

Приложение 2
к Порядку
установления должностного оклада
руководителей муниципальных организаций
Володарского муниципального района
Нижегородской области, подведомственных
управлению образования администрации
Володарского муниципального района
Нижегородской области

(наименование организации)				
Информация о среднемесячной начисленной заработной плате работников организации				
за год				
№ п/п	Наименование группы должностей работников организации, кроме руководителя и заместителей руководителя	Среднесписочная численность работающих за текущей календарный год, чел.	Начислено заработной платы нарастающим итогом за текущей календарный год, руб.	Среднемесячная заработная плата одного работающего за текущей календарный год, руб.
1	2	3	4	5
1.	Учителя, в т.ч.			
	1-4 классы			
	5-9 классы			
	10-11 классы			
2.	Воспитатели			
3.	Педагоги дополнительного образования			
4.	Прочие педагогические работники			
5.	Учебно-вспомогательный персонал, в т.ч.			
	помощники воспитателей			
	библиотекари			
6.	Обслуживающий персонал			
	Итого	0	0	
	Руководитель:			
	Гл. бухгалтер:			
	МП			